

Vorschläge für die **Etape III:**

## **Interkulturelle und intergenerationelle Kompetenzen in Unternehmen**

Stand: 29. September 2014

Der Kulturparcours bewegt sich im Laufe des Jahres 2015 über fünf Etappen. Die dritte Etappe im Zeitraum Mai – Juni 2015 richtet sich speziell an Unternehmen der Region, und zwar mit dem Thema „Interkulturelle Kompetenzen als Chance“.

Dieses Arbeitspapier macht dazu Vorschläge.

### **Der Kulturparcours**

wurde vom Museum Schwab Biel im Jahr 2005 initiiert. Die Ziele des Projekts waren und sind, Brücken zwischen Kulturen, Gemeinschaften, Generationen, Gemeinden, Quartieren und Verwaltung zu bauen und die Begegnung zwischen Bevölkerungsgruppen der multi-kulturellen Region und Stadt Biel/Bienne zu fördern. Im Zentrum stehen dabei Begriffe wie Dialog, Gemeinsamkeit, Austausch, Entgegenkommen, Grosszügigkeit, Solidarität, Toleranz, Anderssein und Frieden. Der Kulturparcours ist interkulturell, generationsübergreifend, gemeinschaftsübergreifend, interdisziplinär und interinstitutionell – "die Konjugation menschlicher Vielfalt".

Der Kulturparcours lebt stark von der Zweisprachigkeit (Deutsch & Französisch) von Stadt und Region Biel/Bienne. Es ist diese Zweisprachigkeit, welche bewirkt, dass sich auf kleinstem Raum eine enorme Vielfalt von Nationalitäten (150) und Sprachen (über 300) finden. Und entsprechend sind die Netzwerke des Kulturparcours interkulturell geprägt.

Der Kulturparcours ist einer der herausragenden Kulturanlässe der Region und Stadt Biel/Bienne und darf auf zahlreiche Beteiligung der Bevölkerung, Schweizern und Nicht-Schweizern, aus allen Schichten bauen. Er wurde bisher fünf Mal mit wechselnden thematischen Schwerpunkten durchgeführt (2007, 2007, 2009, 2011, 2013) [www.kulturparcours.ch](http://www.kulturparcours.ch).

Der sechste Kulturparcours, der zugleich das Jubiläum zum zehnjährigen Bestehen der Veranstaltung markiert, steht im Zeichen der Themen

### **„Demografischer Wandel, kultureller Wandel und sich ändernde Solidaritäten“.**

Der Kulturparcours 2015 wird den demografischen Wandel, die damit verbundene soziokulturelle Diversifikation, die sich verändernden Solidaritäten und Solidaritätsnormen erlebbar, diskutierbar, hinterfragbar machen – für möglichst viele verschiedene Bevölkerungsgruppen in der Agglomeration und Stadt Biel/Bienne. Welche Herausforderungen kommen auf unsere Stadt, unsere Region zu? Welche Chancen stecken darin, etwa in den Bereichen Bildung, Kultur, Stadtplanung, Wirtschaft, Gesundheitswesen etc.?

Hauptpartner sind die Nachhaltigkeits-Stiftung sanu daurabilitas in Biel/Bienne, die Wochenzeitung in alle Haushalte der Region Biel/Bienne und die Stadt Biel/Bienne. Der Kulturparcours wird von weitem Stiftungen und Stellen gefördert.

## „Interkulturelle und intergenerationelle Kompetenzen als Chance“

Die Region Biel/Bienne verfügt über eine grosse Anzahl dynamischer KMUs. Es sind diese kleinen und mittleren Betriebe, welche in ihrem Alltag einen wesentlichen Beitrag zur Integration von Jungen (Auszubildende, „Generation Y“), von „älteren Semestern“, von Personen mit einem Handicap und von Personen mit Migrationshintergrund leisten. Dabei erwerben die Beteiligten grosse interkulturelle und intergenerationelle Kompetenzen. Dies geschieht allerdings häufig mit einem sehr pragmatischen Ansatz, ohne Rückbezug auf Konzepte oder Strategien.

Zwei Perspektiven sind hierbei relevant: Einerseits stellt sich die Frage, welche interkulturellen Kompetenzen ein Unternehmen braucht und wie sich diese vergrössern lassen. Die andere Herausforderung besteht darin, das im Betrieb vorhandene interkulturelle Wissen und Können zu erkennen und in Wert zu setzen.

### Vorschlag für die Gestaltung der Etappe III

*Interessierte verschiedener Zielgruppen besuchen  
verschiedene Unternehmen der Region.*

*Dienstag, 16. Juni 2015 von 14h – 21h*

Ziel dieser Kontakte ist es, die kulturelle und altersmässige Vielfalt der Mitarbeitenden in Betrieben zu erfahren, den Umgang damit zu diskutieren und die Herausforderungen, vor allem aber auch die Chancen dieser Diversität kennenzulernen.

### Ablauf (Skizze)

Zuerst lernen die Besuchenden an einer Betriebsbesichtigung das Unternehmen ein Stück weit kennen.

Dann präsentiert das Unternehmen seinen Umgang mit Diversität, und diskutiert das mit den BesucherInnen. Einzelne der Besuchenden amten als „Rapporteure“, welche dann über das Erlebte berichten.

Anschliessend treffen sich alle Beteiligten im Jubiläumszelt der Stadtbibliothek zu einem öffentlichen Anlass über das Erlebte.

Nach einem stärkenden Zvieri folgt eine Diskussion unter den VertreterInnen der beteiligten Unternehmen, weiterer Unternehmen der Region und Stadt Biel/Bienne, der Wirtschaftskammer Biel - Seeland, sowie den Besuchenden.

**Teilnehmende Unternehmen sind:** (noch nicht bestätigt)

- a) Spitalzentrum Biel
- b) Résidence au Lac
- c) Zollhaus AutoMoBiel
- d) Cendres+Métaux
- e) Genossenschaft Migros Aare
- f) Bieler Verkehrsbetriebe
- g) Stadtverwaltung Biel
- h) ... (1 KMU Präzisions -, Uhren-, Maschinen ...)
- i) Stettler AG
- j) Stadtbibliothek

Bei den beteiligten Unternehmen wirken Mitarbeiter aus möglichst vielen Sparten mit (unter Berücksichtigung der internen Diversität).

**Zielgruppen von Besuchenden sind:** Personengruppen, die sich für eine Arbeit im Betrieb interessieren oder interessieren könnten, zum Beispiel:

- Real- und Sekundar-SchülerInnen (vor der Lehrstellen-Wahl)
- Auszubildende (während der Berufslehre)
- Junge Mitarbeitende (nach der Berufslehre)
- Personen in Übergangs-Situationen (Wiedereinstieg, Berufswechsel, Wohnortwechsel, Arbeitslosigkeit, ...)
- Personen vor der Pensionierung
- Frisch Pensionierte
- Ältere SeniorInnen
- Personen die sich für Freiwilligenarbeit interessieren

Die Definition der **Workshop-Zielgruppen** geschieht mit den jeweiligen Unternehmen. Wo dies sinnvoll und von den teilnehmenden Betrieben gewünscht ist, kann die Teilnahme von Experten (z.B. in Diversitätsmanagement) organisiert werden.

Im Zentrum stehen dabei folgende Fragen:

1. Welche Erfahrungen hat der Betrieb mit kultureller und intergenerationeller Diversität vorzuweisen?  
Aus wie vielen Ländern / Sprachregionen stammen die Mitarbeiter? Wie alt ist der älteste, wie jung der jüngste Mitarbeiter? Wie das Verhältnis

- Männer/Frauen? Gibt es Personen mit einem Handicap in diesem Betrieb?  
Sind die Gruppen gemischt oder eher für sich?
2. Wie wird mit dieser Diversität umgegangen?  
Haben Rituale von verschiedenen Mitarbeitern im Betrieb Platz wie z.B. Ramadan, Joggen über Mittag, Beten, Rauchen...? Wie wird mit anderen Ansichten und Meinungen umgegangen?
  3. Welche interkulturelle Kompetenzen sind im Betrieb relevant und wie werden diese genutzt?  
Gibt es Mitarbeitende, die zwischen den Gruppen vermitteln? Wie machen sie das? Kann man im Umgang mit den anderen Mitarbeitern Dinge lernen, die man dann auch im Umgang mit Kunden und Lieferanten anwenden kann?
  4. Welche Herausforderungen stellt die Diversität der Angestellten an den Betrieb?
  5. Welche Vorteile hat ein Betrieb mit hoher Diversität? Warum?
  6. Wo könnte diese Diversität Vorteile für die ganze Region bringen?

Die Stiftung sanu durabilitas wird die Workshops wissenschaftlich begleiten, teilweise moderieren und die Ergebnisse in zu definierender Form zusammenfassen. Die Ergebnisse der Veranstaltung sollen in ein Folgeprodukt zum Thema Diversität/Interkulturelle Kompetenzen einfließen.

**Vorgesehenes Datum: Dienstag, 16. Juni 2015**

### Ungefährer Ablauf und Zeitplan

14:00	Betriebsbesichtigung
15:00	Präsentation und Diskussion der Diversität im Unternehmen
16:15	Verschiebung ins Zelt
16:45	Die Besuchenden / deren Rapporteurs berichten darüber, was sie gesehen und gelernt haben. Moderiertes Gespräch. Ziel: Die Anwesenden erfahren, welche Gruppe wo was erlebt und gelernt hat.
17:45	Zvieri & Aperero im Zelt
19:00	Diskussion mit Personen aus den teilnehmenden Unternehmen, Wirtschaftskammer,... über die Chancen von Diversität für die Unternehmen, für die Region und Stadt Biel/Bienne  Ziel: Zusammentragen von Elementen und Erkenntnissen zu den Chancen von Diversität – dies als Anfang eines zu erarbeitenden „Produkts“ zum Thema.

Dies ist der Ideal-Ablauf. Wenn nötig, kann der erste Teil des Programms an einem früheren Tag durchgeführt werden. – An der Diskussion am Abend nehmen vor allem auch jene Vertreter der Unternehmen teil, welche schon vorher dabei waren. – Die Anlässe im Zelt sind öffentlich und werden im Rahmen des Programms des Kulturparcours ausgeschrieben. Die Medien sind eingeladen.

#### Nächste Schritte:

- Die kontaktierten Unternehmen klären ab, ob und wo ihre Interessen für eine Zusammenarbeit mit dem Kulturparcours liegen.
- Kulturparcours (mit sanu-durabilitas), Wirtschaftskammer(n) und mitwirkende Unternehmen bezeichnen Kontaktpersonen und erarbeiten das detaillierte Programm.

#### Kontakte:

Verein Kulturparcours

Madeleine Betschart, Präsidentin. Rudolf Albonico, Projektleiter.

[info@kulturparcours.ch](mailto:info@kulturparcours.ch)

sanu durabilitas

Pierluigi Tartaro, wissenschaftlicher Mitarbeiter, [ptartaro@sanu.ch](mailto:ptartaro@sanu.ch)